LA BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

Tratamiento jurídico en el sector privado y público

[THE BONUS FOR CLOSING OF COLLECTIVE BARGAINING - Legal treatment in the private and public sector]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia

---

Sumario: 1. Definición - 2. Características - 3. ¿Qué tipo de cláusula es? - 4. Ámbito de aplicación personal - 5. Bono de integración y bono de cierre de pliego - 6. Tratamiento en el sector público - 7. Redacción de la cláusula

---

***Resumen**. Se ofrece al lector un análisis jurídico laboral de la bonificación por cierre de pliego que se abona a los trabajadores del sector privado y público por haber obtenido pacíficamente un producto negocial luego de transitar por las etapas del procedimiento laboral de negociación colectiva.*

***Resumen**. The reader is offered a labor legal analysis of the bonus for closing of collective bargaining that is paid to workers in the private and public sectors for having peacefully obtained a bargaining product after going through the stages of the labor collective bargaining procedure.*

Palabras Clave: Cierre de pliego – Negociación colectiva – Bonificación

Keywords: Closing of collective bargaining – Collective bargaining – Bonus

Recibido 30/01/2023
Aprobado 07/02/2023

Bonam fidem in contractibus considerari aequum est[1]. Con fecha **30 de enero de 2023**, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha emitido el Informe Técnico 000191-2023-SERVIR-GPGSC donde se indica

"el bono por cierre de pliego tiene carácter de extraordinario y su especial naturaleza hace razonable y/o justificable que solo pueda ser percibida por los afiliados a la organización sindical que llevó a cabo el procedimiento de negociación colectiva, todo ello en mérito a la autonomía relativa de las partes".

[1] Es justo que se tenga en cuenta la buena fe en los contratos

Lo indicado da actualidad a la bonificación por cierre de pliego con relación a su naturaleza, límites y alcances, puesto que diversas organizaciones sindicales (privadas y públicas) han negociado colectivamente el pago de esta bonificación. En efecto, la bonificación por cierre de pliego es una materia negociable en el sector privado y público, de tal manera que constituye un beneficio que se puede otorgar colectivamente a los trabajadores privados y estatales; en el Perú, se puede otorgar a los trabajadores del régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728 que laboran en el sector privado, como a los trabajadores estatales del Decreto Legislativo 728, 276, 1057 (CAS) y la Ley 30057 en el sector público; actualmente por su carácter extraordinario es muy recurrente su inclusión en los pliegos de reclamos para ser considerados en los convenios colectivos; sin embargo, paulatinamente, el empleador, con la finalidad de evitar el diálogo con los trabajadores, puede ir restringiendo la negociación colectiva al incremento remunerativo (que puede ser diminuto) y a una bonificación por cierre de pacto que, generalmente, es única, extraordinaria y limitada a los trabajadores que celebraron la negociación colectiva, impidiendo la negociación colectiva de otros beneficios laborales logrando reducir sus costos laborales por negociación colectiva.

1. DEFINICIÓN

Esta bonificación también se le denomina bono por cierre de pliego, bonificación extraordinaria por cierre de negociación colectiva o bonificación por cierre de pacto; de esta manera, empezaremos definiendo qué es una bonificación.

Conforme al Diccionario de la Real Academia Española, **bonificación** es la acción y efecto de bonificar, por su parte, bonificar viene del latín *bonus* que significa bueno, por lo que podemos definir a la bonificación como **aquel concepto que otorga el empleador al trabajador para beneficiarlo con un valor positivo que le resulta útil**, en palabras sencillas, es algo bueno que otorga el empleador al trabajador.

Con relación a la bonificación por cierre de pliego, en la primera conclusión del Informe 12-2016-MTPE/2/14.1 se indica

"Conforme a lo expuesto en el presente informe, se considera que la bonificación por cierre de pliego constituye un concepto no remunerativo, otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo pago se realiza con motivo de haber cumplido el objetivo principal de la negociación colectiva, esto es arribar a un producto negocial".

Como se observa, se ha establecido que la bonificación por cierre de pliego no es remuneración y la causa de su entrega es haber llegado a un convenio colectivo (acuerdo o laudo), situación que también se ratifica en el Informe 01-2013-MTPE/14 que indica

"Ello, a razón que el bono por cierre de pliego es un monto que obedece al cumplimiento del objetivo principal de la negociación colectiva: el arribar a un producto negocial".

De esta manera, podemos definir a la bonificación por cierre de pliego como la suma dineraria que frecuentemente entrega el empleador (empresas o entidades públicas) a favor de los trabajadores afiliados al sindicato, en calidad de reconocimiento, por haberse culminado satisfactoriamente una negociación colectiva.

2. CARACTERÍSTICAS

En el ordenamiento jurídico peruano, la única referencia expresa a la bonificación por cierre de pliego la encontramos en la normatividad laboral privada, en específico, en el artículo 19, literal a) del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - Decreto Supremo 001-98-TR – que indica

"No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. ***Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego****" (el resaltado es nuestro).*

Lo anterior debe ser concordado con el artículo 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo 003-97-TR - que indica

"No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650".

Conforme a esto, la bonificación por cierre de pliego no es remuneración, ni tampoco es una remuneración computable, siendo un pago que percibe el trabajador ocasionalmente en mérito a una convención colectiva que incluye, la conciliación, la mediación, resolución de la autoridad administrativa de trabajo o laudo arbitral. Es así que podemos establecer las siguientes características que conforme a ley corresponderían a la bonificación por cierre de pliego

a. Esta bonificación, al no ser remuneración, no es permanente, por lo que su percepción es ocasional o excepcional. Tampoco sirve como base de cálculo de otros beneficios laborales y no forma parte de la remuneración asegurable.
b. Esta bonificación es dineraria al ser un pago que realiza el empleador al trabajador.
c. Esta bonificación solo se da como consecuencia de la emisión de un convenio colectivo (acuerdo conciliatorio o laudo), no constituye una liberalidad del empleador, ni se da en un procedimiento laboral distinto a la negociación colectiva.

Estas características son las que se derivan de la ley, por lo que no se excluye la posibilidad que las organizaciones sindicales con sus empleadores puedan establecer, colectivamente y en atención a su autonomía colectiva, características especiales a esta bonificación, las cuales deberán ser aplicadas e interpretadas teniendo en cuenta el principio de condición más beneficiosa e interpretación favorable al trabajador, principios que, a su vez, se sustentan en el principio de protección o tuitividad laboral.

3. ¿QUÉ TIPO DE CLÁUSULA ES?

En el convenio colectivo encontramos cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras. Respecto de las cláusulas normativas, corresponde manifestar que tienen similitud a una norma jurídica; pues, sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva respecto al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo (Cfr. Décimo segundo considerando Casación Laboral 20956-2017 Lima, Perú). Sobre las cláusulas obligacionales debemos decir que estas están circunscritas a las partes del

proceso de la negociación colectiva en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del Convenio Colectivo (Décimo segundo considerando Casación Laboral 20956-2017 Lima, Perú). Finalmente, respecto a las cláusulas delimitadoras, debemos decir que como su mismo nombre lo indica delimitan el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del Convenio Colectivo (Décimo segundo considerando Casación Laboral 20956-2017 Lima, Perú).

Con relación a la bonificación por cierre de pliego, en el Informe 01-2013-MTPE/14 se indica

"Así, el bono por cierre de pliego, por su naturaleza, ***tiene más características de una cláusula de tipo obligacional que de una normativa****; no obstante, es posible que pueda ser pactado a favor de todos los afiliados a las organizaciones sindicales que participaron de la negociación colectiva sin que – a criterio de esta Dirección – deba ser extendido a favor de los trabajadores que se afilien con posterioridad a la suscripción del producto negocial. Es último desnaturalizaría la finalidad de la citada bonificación" (el resaltado es nuestro).*

De la lectura de lo transcrito, tenemos que la bonificación por cierre de pliego no es aplicable a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la suscripción del producto negocial, esto si se considera a esta bonificación como una cláusula obligacional que tiene efectos entre los que suscriben el convenio, a diferencia de las cláusulas normativas que tienen efectos *erga omnes*, esto es para todos los trabajadores, que incluye a los que ingresen con posterioridad a la suscripción del convenio.

Sin embargo, en el Informe Técnico 1528-2018-SERVIR/GPGSC encontramos lo siguiente

*"Los beneficios establecidos por convenios colectivos (****como la bonificación por cierre de pliego****) se otorgan de acuerdo a las condiciones señaladas en los mismos, por lo que,* ***un beneficio será de carácter permanente cuando así se haya establecido en el pacto colectivo****" (el resaltado es nuestro).*

De esta manera, el indicar que la bonificación por cierre de pliego puede ser convenida con carácter permanente transita su calidad de cláusula obligacional a una cláusula normativa que se otorgaría con carácter permanente por haberlo decidido de esa forma los sujetos que integraron la comisión negociadora que representaron a los trabajadores y al empleador (público o privado).

Es así que, en atención a la autonomía colectiva, los sindicatos y el empleador podrían acordar el pago de una bonificación colectiva por cierre de pliego para todos los trabajadores de la entidad o empresa (estén o no afiliados) de manera permanente, como un beneficio que se deriva de la buena fe de las partes en poner término a la negociación colectiva a través de acuerdos, actas o laudos. De esta manera, las partes de la negociación colectiva otorgarían la naturaleza de cláusula normativa a la bonificación por cierre de pliego a partir de la autonomía colectiva que les otorga el ordenamiento jurídico; *ergo*, serán los sujetos de la negociación colectiva los encargados de delimitar los alcances de la bonificación por cierre de pliego otorgándole la naturaleza de cláusula obligacional o normativa.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

En el Informe 01-2013-MTPE/14 se indica

"Por tanto, concordando lo establecido en el laudo con el artículo 42 de la LRCT, el beneficio por cierre de pliego les corresponde a todos los trabajadores a quienes les sea aplicable el referido producto negocial, es decir, a los trabajadores afiliados al SUTBAN y SINATRABAN a la fecha de entrada en vigencia del laudo".

Ab initio, la bonificación por cierre de pliego les corresponde a los trabajadores afiliados al sindicato a la fecha de entrada en vigencia del producto negocial (convenio, acta o laudo).

En el Informe 01-2013-MTPE/14 se indica

"El beneficio por cierre de pliego les corresponde a todos los trabajadores afiliados al SUTBAN y SINATRABAN a la fecha de suscripción del convenio colectivo o su sucedáneo en vía arbitral, debido a que este beneficio tiene por finalidad premiar el acuerdo arribado; de allí que sea lógico limitar su alcance subjetivo a quienes participaron en la negociación colectiva que lo precedió".

Asimismo, la bonificación por cierre de pliego solo alcanzaría a quienes participaron en la negociación colectiva que lo precedió.

Una situación especial la encontramos en la Resolución número Catorce emitida el 27 de enero de 2023 por la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima que indica

"Si bien mediante las actas antes señaladas se dispuso otorgar la bonificación excepcional por cierre de pliego, sin embargo, estas solo beneficiaban a los trabajadores obreros afiliados al SOMSI, es decir, no era extensible a todos los trabajadores de la demandada, por lo que, dicho beneficio sólo le corresponderá al actor mientras no podía formar o afiliarse como trabajador CAS a un sindicato; en ese sentido, le corresponderá el concepto de bonificación por cierre de pliego otorgado durante el periodo 15 de marzo de 2010 al 27 de julio del 2011, siendo que dicha bonificación en el año 2011 se pactó el 15 de abril de 2011 le corresponde dicho concepto solo por el año 2011 pues desde el 28 de julio de 2011 ya podía afiliarse".

Conforme a este criterio, la bonificación por cierre de pliego también les correspondería a los trabajadores que se encontraban imposibilitados de afiliarse o formar parte de un sindicato.

Hasta aquí podríamos establecer los siguientes ámbitos de aplicación personal de la bonificación por cierre de pliego, desde los contemplados en la ley hasta lo que se deben negociar colectivamente

a. Trabajadores afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego de reclamos que hayan superado el periodo de prueba.
b. Trabajadores afiliados al sindicato al momento de la suscripción del convenio colectivo, acuerdo o laudo que hayan superado el periodo de prueba.
c. Trabajadores afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego de reclamos.
d. Trabajadores afiliados al sindicato al momento de la suscripción del convenio colectivo
e. Trabajadores afiliados al sindicato y los trabajadores que sin ser afiliados aportaron a los gastos de la negociación colectiva (trato directo, conciliación y/o arbitraje).
f. Trabajadores de la empresa o entidad pública dentro del ámbito personal de la negociación colectiva con vínculo laboral vigente al momento de la presentación del pliego de reclamos.

g. Trabajadores de la empresa o entidad pública dentro del ámbito personal de la negociación colectiva con vínculo laboral vigente al momento de la suscripción del convenio colectivo, acuerdo o laudo.
h. Trabajadores de la empresa o entidad pública dentro del ámbito personal de la negociación colectiva con vínculo laboral vigente.
i. Trabajadores de la empresa o entidad pública dentro del ámbito personal de la negociación colectiva.

5. BONO DE INTEGRACIÓN Y BONO DE CIERRE DE PLIEGO

En el sector privado, es posible que el empleador otorgue de manera unilateral bonificaciones a sus trabajadores, por lo que podría otorgar unilateralmente un bono de integración a los trabajadores no sindicalizados que no perciben un bono por cierre de pliego. En el décimo quinto considerando de la Casación Laboral 20956-2017 Lima se indica

"Por otro lado es preciso señalar que de acuerdo con las condiciones pactadas y los comunicados efectuados por el empleador que corren de fojas trescientos ochenta y cinco a trescientos ochenta y nueve, se encuentra acreditado que la empresa demandada extendió el "bono de cierre de pliego" a favor de los trabajadores no sindicalizados bajo la denominación de "bono de integración", es decir el otorgamiento de ambos beneficios tendría la misma forma y monto; sin embargo, no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a "extender" los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, ***debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un actor derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora. Que, en consecuencia el bono de integración constituye una obligación unilateral de pago que por su periodicidad viene siendo asumida y deberá continuar siendo abonada*** *por la Empresa Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, a favor de todos sus trabajadores no sindicalizados, aun cuando no exista convenio colectivo alguno con el Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima Huaraz – Trujillo, debiendo pagarse dicho bono en un monto que no podrá ser inferior al otorgado en la entrega anterior" (el resaltado es nuestro).*

Por otro lado, en el décimo sexto considerando de la Casación Laboral 20956-2017 Lima se indica

"Que, siendo pagos de naturaleza diferente el Bono de Integración y el Bono por Cierre de Pliego, el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa, por tal motivo este Supremo Colegiado considera que ***no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandada, siendo el caso que si la organización sindical demandante lo tiene por conveniente podrá proponer en una próxima negociación colectiva el negociar el pago del Bono de Integración, sin perjuicio de percibir a la vez el Bono por Cierre de Pliego****".*

De esta manera, según el criterio de la Corte Suprema, es posible otorgar un bono de integración a los trabajadores no sindicalizados en los mismos montos que un bono por cierre de pliego, sin perjuicio que el sindicato pueda negociar el pago de un bono de integración para sus afiliados, que puede ser percibido sin perjuicio del bono por cierre de pliego.

Desde nuestro punto de vista, extender la bonificación por cierre de pliego pactado en una negociación colectiva a los trabajadores que no se han sindicalizado, indicando que se trataría de un bono distinto, como es el bono de integración, desincentiva, por fraude laboral, la libertad de sindical, porque incentiva que los trabajadores no se afilien al sindicato y que los sindicalizados se desafilien, por cuanto la afiliación no les generaría ningún beneficio económico laboral.

6. TRATAMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO

En el Sector Público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha emitido informes técnicos respecto de la bonificación por cierre de pliego. En efecto, en las conclusiones del Informe Técnico 001728-2021-SERVIR-GPGSC e Informe Técnico 001044-2021-SERVIR-GPGSC se indica

"Debemos advertir que el concepto de cierre de pliego, además de encontrarse restringido por las leyes de presupuesto durante la vigencia de la LSC (por ser un concepto de naturaleza económica), tampoco constituye un concepto que pueda otorgarse de manera sucesiva debido a su naturaleza, dado que este se origina por la celebración de un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral). Ello es así en tanto, por definición, dicho concepto solo podría ser otorgado una vez en cada celebración convencional; es decir, en una sola oportunidad, pues tiene como fin ser un incentivo por el cierre de las negociaciones previas que dieron origen al producto negocial respectivo".

En el Informe Técnico 000687-2022-SERVIR-GPGSC se indica

"Así pues, la bonificación por cierre de pliego constituye un concepto no remunerativo, otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo otorgamiento se justifica en que la organización sindical, habiendo desgastado sus propios recursos, cumplió con la finalidad de la negociación colectiva, esto es, arribar a un "producto negocial", mediante una solución pacífica ante un eventual conflicto laboral".

Asimismo, en este mismo Informe Técnico 000687-2022-SERVIR-GPGSC se indica

"De igual forma, podemos decir que la bonificación por cierre de pliego, tiene carácter de extraordinaria. Su especial naturaleza hace que solo pueda ser percibida por los afiliados a la organización sindical que llevó a cabo el procedimiento de negociación colectiva".

Estando a estos informes técnicos emitidos por el ente rector del sistema nacional de recursos humanos, los jefes de recursos humanos o quien hagan sus veces deberán de observar lo indicado en estos informes; sin embargo, por tratarse del derecho a la negociación colectiva, es posible que los sujetos de la negociación colectiva acuerden extender el bono por cierre de pliego a todos los trabajadores o limitar su otorgamiento a los afiliados, según que la organización sindical determine estando a su política sindical.

7. REDACCIÓN DE LA CLÁUSULA

Ahora bien, es importante establecer como se podría redactar la cláusula para bonificación por cierre de pliego, por lo que consideramos la posibilidad de redactar esta cláusula teniendo en cuenta sus características legales y/o convencionales que pueden establecer los sujetos de la negociación colectiva, desde una redacción restringida a una amplia.

a. Cláusula. El empleador conviene otorgar por única vez a los trabajadores afiliados al sindicato que hayan superado el periodo de prueba al momento de la presentación del pliego de reclamos y con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, una bonificación por cierre de pliego de S/ 475.00 (cuatrocientos setenta y cinco soles).

b. Cláusula. El empleador otorgará una bonificación por la solución pacífica de la negociación colectiva por el monto de S/. 2 000.00 (dos mil soles) por cada año de vigencia del convenio colectivo.

c. Cláusula. Con motivo de la conclusión de la negociación colectiva, el empleador otorgará por única vez un bono por cierre de pliego ascendente a la suma de S/. 500.00 que será pagado a cada uno de los trabajadores con contrato vigente a la fecha de presentación del pliego de reclamos.

d. Cláusula. El empleador conviene en otorgar una bonificación por cierre de pliego ascendente a la suma de S/. 200.00 a favor de cada uno de los trabajadores sujetos a la presente convención colectiva.

CONCLUSIÓN

La bonificación por cierre de pliego se otorga a los trabajadores del sector privado y público, siendo, por regla general, un pago dinerario extraordinario y no remunerativo que otorga el empleador (empresa o entidad pública) a los trabajadores afiliados al sindicato por el término pacífico de la negociación colectiva; excepcionalmente, por convenio colectivo se pueden extender los efectos de la bonificación por cierre de pliego a todos los trabajadores de la empresa o entidad e incluso otorgarse de manera permanente[*].

REFERENCIAS

- Casación Laboral 20956-2017 Lima (13 de diciembre de 2018). Cumplimiento de convenio colectivo. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 24304-2019 Lima (18 de enero de 2022). Reintegro de remuneraciones. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Decreto Supremo 001-97-TR (01 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Perú.
- Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- Informe 01-2013-MTPE/14 (02 de enero de 2013). Consulta sobre ámbito de aplicación del laudo 2011. Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú.
- Informe 12-2016-MTPE/2/14.1 (01 de febrero de 2016). Opinión técnica con relación a la bonificación por cierre de pliego. Perú: Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú.

[*] El autor es abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

- Informe Técnico 000191-2023-SERVIR-GPGSC (30 de enero de 2023). a) Sobre el bono por cierre de pliego en la negociación colectiva b) De la ejecución de los laudos arbitrales emitido en el marco de la Ley 31188 c) De los servidores excluidos del derecho de sindicación. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico 000687-2022-SERVIR-GPGSC (06 de mayo de 2022). Sobre el alcance de los beneficios de la negociación colectiva a los servidores en el marco de la ley 31188. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico 001044-2021-SERVIR-GPGSC (31 de mayo de 2021). Sobre el concepto de cierre de pliego en un producto negocial. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico 001728-2021-SERVIR-GPGSC (27 de agosto de 2021). Sobre el concepto de cierre de pliego en un producto negocial. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico 1528-2018-SERVIR/GPGSC (12 de octubre de 2018). Del otorgamiento de la bonificación por cierre de pliego. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Resolución 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (12 de octubre de 2021). Expediente Sancionador 162-2019-SUNAFIL/IRE-LIB. Perú: Tribunal de Fiscalización Laboral.
- Resolución número Catorce (27 de enero de 2023). Perú: Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2023). La bonificación por cierre de pliego. Tratamiento jurídico en el sector privado y público. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen V, Enero 2023, pp. 07-15. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.